

Fecha: 08/03/13

Sección: Opinión

Página: 6

CÓRDOBA



Tribuna libre

HACIA LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD

ROSARIO
Mérida *



Con motivo de la conmemoración del 8-M resulta oportuno reflexionar sobre el avance en el derecho de igualdad entre mujeres y hombres que se está produciendo en la Universidad de Córdoba. Esta institución, como cualquier otra estructura social, está impregnada de valores patriarcales y androcéntricos. Es necesario acometer una labor para identificar, deconstruir y transformar actitudes y conductas que pudieran ralentizar la conquista del progreso y la justicia social con las que tradicionalmente está comprometida la universidad.

Con esta intención, la UCO incorporó la perspectiva de género en su política institucional mediante la creación de la Unidad de Igualdad el 28 de octubre de 2010. En este tiempo, uno de sus objetivos prioritarios ha sido impulsar medidas que contribuyan a hacer efectivo el derecho de igualdad en el contexto universitario. Para ello se apoya en el principio de transversalidad, tratando de incluir globalmente las políticas de género en la gestión de la vida universitaria.

Desde entonces han acometido diversas actividades con el fin de

identificar y analizar la situación de mujeres y hombres en los diferentes colectivos y organismos que integran la comunidad universitaria. La primera fue la elaboración del I Diagnóstico de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Córdoba. En este informe se identificó cuantitativamente la presencia de hombres y mujeres en las funciones más importantes de la vida universitaria: docencia, gestión e investigación. Además, se analizaron a los tres colectivos que participan en el ámbito institucional: alumnado, personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). Como conclusiones cabe destacar: no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI, siendo la presencia de profesoras inferior a la mitad de profesores; el número de mujeres en órganos de gobierno es inferior al de hombres; existe una escasa presencia de mujeres del PDI en la dirección de grupos, proyectos y contratos de investigación; hay un número inferior de catedráticas de universidad; la tasa de inserción laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres pese a tener expedientes académicos más brillantes y una tasa de abandono inferior; existen titulaciones oficiales fuertemente masculinizadas (ingenierías) y feminizadas (magisterio de educación infantil); hay muy pocas asignaturas específicas de igualdad en los estudios de



“Esta institución, como cualquier estructura social, está impregnada de valores patriarcales”

grado y máster; la presencia de mujeres y hombres en el colectivo del PAS es equilibrada, apreciándose que el número de hombres del personal se intensifica en los puestos de mayor cualificación; son las mujeres quienes más precisan y solicitan medidas de conciliación y apoyo para atender tareas de atención y cuidado a personas dependientes; y, por último, no se dispone de un protocolo contra el acoso sexual y en razón de sexo.

Este estudio ha sido complementado con varios informes cualitativos en los que se han ex-

plorado las creencias sobre igualdad de los diferentes colectivos. En el caso del PAS y del PDI se evidencia que siguen siendo las mujeres quienes perciben una menor armonía emocional en la conciliación de su vida laboral y familiar. Además son ellas quienes manifiestan tener unas creencias de igualdad entre sexos más igualitarias. Dentro del alumnado se percibe cierta confusión para discriminar conceptos relacionados con la igualdad, así como alguna dificultad para identificar determinados comportamientos machistas como el exceso de control, el aislamiento social y el maltrato psicológico.

El análisis de la situación descrita nos ha llevado al diseño del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, integrado por 7 ejes: sensibilización, formación, docencia, investigación, gobierno, gestión y representación, igualdad en el trabajo y conciliación y acoso y violencia de género. Paralelamente organizamos acciones de formación, participamos en actividades conmemorativas y colaboramos con otras entidades encargadas de impulsar la igualdad.

Sabemos que se trata de un camino largo, a veces sinuoso y abrupto, pero que nos conduce a una meta justa e irrenunciable, por lo que el avance de la Universidad de Córdoba en igualdad resulta ya imparable. ≡

* Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba

